www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v. 30, n. 163, 2026 | DOI: 10.69849/xvbfhx14

Saúde mental no ambiente de trabalho: uma perspectiva da psicologia organizacional

Promoting mental health in the workplace: an organizational psychology perspective

David Antonio Arrais Queiroz de Araújo

Shimony Coelho Machado

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da Psicologia Organizacional, identificando práticas e estratégias que favorecem o bem-estar psicológico e a qualidade de vida dos trabalhadores. Trata-se de revisão bibliográfica qualitativa e descritiva, com buscas nas bases SciELO, PePSIC e Google Acadêmico, abrangendo publicações de 2016 a 2025. O corpus foi composto por 27 artigos científicos, além de livros e documentos institucionais, analisados por meio de análise de conteúdo e organizados em quatro eixos temáticos: concepções de saúde mental; riscos psicossociais e adoecimento relacionado ao trabalho; vigilância, políticas e reabilitação profissional; e estratégias de promoção, prevenção e intervenção. Os resultados indicam que o trabalho, isoladamente, não causa diretamente os transtornos mentais, mas pode desencadeá-los ou agravá-los, e que as intervenções mais eficazes combinam ações individuais e coletivas, valorizam a participação dos trabalhadores e atuam sobre a organização do trabalho. Identificou-se escassez de estudos sobre o papel específico do psicólogo organizacional. Conclui-se que a promoção da saúde mental no trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre organizações, trabalhadores, profissionais de saúde e poder público.

Palavras-chave: Saúde mental. Trabalho. Psicologia Organizacional. Bem-estar. Riscos psicossociais.

ABSTRACT

This study aimed to analyze, through bibliographic research, the importance of promoting mental health in the workplace from the perspective of Organizational Psychology, identifying practices and strategies that foster psychological well-being and workers' quality of life. It is a qualitative and descriptive literature review, with searches in the SciELO, PePSIC and Google Scholar databases, covering

publications from 2016 to 2025. The corpus comprised 27 scientific articles, in addition to books and institutional documents, analyzed through content analysis and organized into four thematic axes: conceptions of mental health; psychosocial risks and work-related illness; surveillance, policies and vocational rehabilitation; and promotion, prevention and intervention strategies. The results indicate that work alone does not directly cause mental disorders, but may trigger or aggravate them, and that the most effective interventions combine individual and collective actions, value workers' participation and act on work organization. Few studies addressing the specific role of the organizational psychologist were found. It is concluded that promoting mental health at work is a shared responsibility among organizations, workers, health professionals and public authorities.

Keywords: Mental health. Work. Organizational Psychology. Well-being. Psychosocial risks.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado destaque nas últimas décadas devido à crescente incidência de transtornos mentais relacionados às condições laborais, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. Esses agravos afetam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores e repercutem na produtividade, no absenteísmo e na qualidade das relações interpessoais dentro das organizações. Considerando que o trabalho ocupa posição central na vida humana e pode representar tanto uma fonte de realização quanto de sofrimento, torna-se essencial compreender como o ambiente organizacional influencia a saúde mental dos indivíduos.

Nesse contexto, surge o questionamento que orienta esta pesquisa: de que maneira as práticas e intervenções propostas pela psicologia organizacional podem contribuir para a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores em diferentes ambientes laborais? Esse problema revela a necessidade de aprofundar a compreensão sobre os fatores psicossociais que permeiam o cotidiano de trabalho e sobre as ações capazes de reduzir o adoecimento psíquico e promover ambientes mais saudáveis e humanizados.

Com base nesse questionamento, definiu-se como objetivo geral analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da psicologia organizacional, identificando práticas e estratégias que favoreçam o bem-estar psicológico e a qualidade de vida no trabalho. Para isso, os objetivos específicos buscam: compreender os fatores

psicossociais que influenciam a saúde mental no contexto organizacional; identificar os impactos das condições de trabalho sobre o bem-estar dos colaboradores; investigar o papel do psicólogo organizacional na promoção de ações voltadas à saúde mental; analisar estratégias e programas de prevenção do adoecimento; e propor recomendações que contribuam para ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

A relevância desta temática se justifica pela necessidade crescente de promover espaços de trabalho que valorizem a saúde mental e reconheçam seus efeitos sobre o desempenho e a qualidade de vida dos trabalhadores. A psicologia organizacional, ao investigar fatores de risco e proteção presentes no ambiente laboral, oferece importantes subsídios para a construção de práticas que minimizem o sofrimento e fortaleçam o equilíbrio emocional dos colaboradores.

Quanto aos procedimentos metodológicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, fundamentada em livros, artigos científicos, dissertações e publicações institucionais. As buscas foram realizadas em bases como SciELO, PePSIC e Google Acadêmico, utilizando palavras-chave relacionadas à saúde mental no trabalho e à psicologia organizacional. O material selecionado foi analisado por meio de análise de conteúdo, permitindo identificar conceitos, teorias e estratégias relevantes.

Diante disso, este estudo está estruturado da seguinte forma: após esta Introdução, apresenta-se a justificativa; em seguida, o referencial teórico, organizado nos tópicos: Definição de Saúde Mental acerca da Psicologia; A saúde mental no ambiente de trabalho; Influências da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho; posteriormente, expõe-se a metodologia adotada; em seguida, são apresentados os resultados e a discussão, seguidos das considerações finais; e, ao final, as referências bibliográficas consultadas.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da Psicologia

Organizacional, identificando práticas e estratégias que favorecem o bem-estar psicológico e a qualidade de vida dos trabalhadores.

2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos são:

a)compreender, a partir da literatura científica, os principais fatores psicossociais que influenciam a saúde mental no contexto organizacional;

b)identificar, com base em estudos teóricos e empíricos, os impactos das condições de trabalho na qualidade de vida e no bem-estar psicológico dos colaboradores;

c)investigar, por meio de referenciais bibliográficos, o papel do psicólogo organizacional na implementação de ações voltadas à promoção da saúde mental;

d)analisar estratégias, programas e práticas organizacionais descritas na literatura que buscam prevenir o adoecimento mental e promover o equilíbrio emocional;

e)propor, a partir da análise bibliográfica, intervenções psicológicas e recomendações que contribuam para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

3 JUSTIFICATIVA

A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de Burnout, evidencia um cenário preocupante no âmbito da saúde ocupacional. Tais condições impactam diretamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores, comprometem a produtividade, aumentam o absenteísmo e geram custos significativos para as organizações e para os sistemas de saúde. Considerando que o trabalho ocupa lugar central na vida humana, podendo ser fonte de realização ou adoecimento, torna-se essencial compreender de que forma o ambiente organizacional influencia a saúde mental dos indivíduos.

Nesse contexto, emerge o seguinte questionamento que orienta este estudo: de que maneira as práticas e intervenções propostas pela Psicologia Organizacional

podem contribuir para a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores em diferentes ambientes laborais? Essa pergunta torna-se fundamental para identificar quais estratégias têm sido reconhecidas na literatura como eficazes na construção de ambientes mais saudáveis, equilibrados e humanizados.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho desempenha um papel central na análise das condições laborais, oferecendo instrumentos para compreender fatores de risco, potencialidades e intervenções que favoreçam o equilíbrio emocional e o reconhecimento profissional. Assim, torna-se necessário investigar, a partir de diferentes correntes teóricas e estudos empíricos, as contribuições dessa área para a promoção de ambientes que minimizem o adoecimento psíquico e fortaleçam a qualidade de vida no trabalho.

A opção por uma abordagem bibliográfica justifica-se pela possibilidade de reunir, analisar e discutir diversas perspectivas que abordam a relação entre saúde mental e contexto organizacional. A revisão da literatura permite identificar práticas comprovadamente eficazes, bem como lacunas que orientam novos estudos e intervenções no campo da saúde do trabalhador.

Diante disso, esta pesquisa apresenta como relevância social demonstrar, por meio de uma revisão bibliográfica, estratégias capazes de promover ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanizados, contribuindo para a redução dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Ao fornecer uma visão ampla e embasada sobre o tema, espera-se que este estudo auxilie profissionais, gestores e instituições na implementação de práticas que favoreçam o bem-estar psicológico e o equilíbrio nas relações laborais.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Definição de saúde mental acerca da Psicologia

De acordo com Alcântara, Vieira e Alves (2022), no campo da saúde, observa-se que o termo “saúde mental” é utilizado com frequência. Ele aparece em legislações e políticas públicas, na denominação de serviços de saúde, em manuais, artigos científicos, livros, meios de comunicação e é citado pela população em geral.

No entanto, essa ampla utilização não significa que haja um consenso sobre o real significado do conceito de saúde mental.

Alguns dos principais autores que investigaram a origem desse tema, como Canguilhem (2009) e Foucault (2010), analisaram a construção histórica de uma distinção entre saúde e doença, mostrando como essas categorias foram constituídas discursivamente ao longo do tempo, considerando aspectos culturais, sociais, políticos e econômicos. Essa diferenciação reflete mudanças significativas no campo científico, sustentadas por uma abordagem pragmática que valoriza a verdade e a razão na produção do conhecimento. Trata-se de um processo ligado à tradição cartesiana, que separa o corpo (somático) da mente (psíquico) e que se consolidou em paradigmas hegemônicos do raciocínio biomédico.

É possível distinguir duas formas de compreender saúde e doença. A abordagem positivista, fundamentada nas ciências empíricas, interpreta a doença como desvio em relação à normalidade estatística do organismo. Já a abordagem subjetivista entende saúde e doença como construções culturais e históricas, ligadas à linguagem, à cultura e à experiência individual. Nessa perspectiva, a saúde pode ser vista como valor externo, determinado por normas comunitárias, ou como valor interno, relacionado à percepção do próprio indivíduo sobre seu adoecimento (GAUDENZI, 2016).

Esse processo reflete o esforço de compreender a patologia mental a partir de uma perspectiva orgânica. O contato histórico com a loucura levou à atualização das fronteiras entre as ciências naturais e sociais, deslocando o conceito de desrazão para o de doença mental. Nesse contexto, a psiquiatria passou a assumir o cuidado das pessoas consideradas loucas e a construir conhecimento específico sobre a alienação (FOUCAULT, 2010).

A transformação do cuidado em saúde mental ocorreu com o confinamento da loucura em instituições manicomiais, onde a doença passou a ser tratada como objeto de intervenção médica. A psiquiatria redefiniu a loucura como alienação e, posteriormente, como doença mental, utilizando diagnóstico e tratamento. Os cuidados tinham caráter pedagógico e disciplinar, buscando a cura por meio da reeducação moral e do controle dos delírios. O isolamento era a principal estratégia terapêutica e, à época, considerado um direito, não uma violação (AMARANTE; TORRE, 2017).

Somente após o término da Segunda Guerra Mundial, com o surgimento dos psicofármacos e a disseminação das terapias psicológicas, é que o isolamento de pessoas com transtornos mentais passou a ser reconhecido como um modelo de tratamento desumano e excludente. Esse período marcou uma importante mudança na forma de compreender e tratar o sofrimento psíquico, promovendo uma crítica ao modelo asilar e à medicalização excessiva do cuidado em saúde mental (FREITAS; AMARANTE, 2017).

Esse tipo de tratamento restringia a liberdade e a autonomia das pessoas com transtornos mentais, submetendo-as a condições de grande sofrimento físico e emocional. Essa realidade motivou o surgimento de movimentos de reforma psiquiátrica em diversas partes do mundo, com destaque para países como Itália, França, Inglaterra, Estados Unidos e Canadá, que desenvolveram processos de mudança em diferentes momentos e com características próprias. Posteriormente, nações como Espanha e Brasil também iniciaram suas reformas na forma de organizar a assistência em saúde mental (ANDRADE; MALUF, 2017).

No Brasil, o movimento de reforma psiquiátrica teve início na década de 1970, em meio ao processo de redemocratização do país e em paralelo à reforma sanitária. Esse movimento foi impulsionado pela Luta Antimanicomial, composta por profissionais da saúde, familiares, usuários dos serviços, artistas e representantes políticos comprometidos com a transformação do cuidado destinado às pessoas com transtornos mentais. Como resultado desse processo, consolidou-se o modelo de atenção psicossocial, que propõe uma abordagem mais humanizada e voltada à inclusão social do indivíduo (AMARANTE; LANCETTI, 2006).

A saúde costuma ser entendida como um estado ideal a ser alcançado, enquanto a doença é vista como um problema que precisa ser identificado, descrito e eliminado o mais rápido possível. Nessa lógica pragmática e imediatista, tudo o que não se encaixa nesse padrão tende a ser rejeitado ou desvalorizado. Essa postura científica reflete uma tentativa de negar as imperfeições e o mal-estar que fazem parte da própria condição humana (AMARANTE; LANCETTI, 2006).

De acordo com Danziato, Martins e Matos (2018, p. 45), “um processo de psiquiatrização da vida, de medicalização das subjetividades e dos sujeitos, cujo sinal mais evidente é a utilização do reducionismo classificatório dos manuais de diagnóstico psiquiátrico – os DSM’s e CID’s.”

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental pode ser compreendida como:

> [...] um estado de bem-estar no qual o indivíduo perceba as suas próprias capacidades, possa lidar com as tensões normais da vida, possa trabalhar de forma produtiva e frutífera e possa contribuir para a sua comunidade (WHO, 2001, p. 1).

O termo “bem-estar” também é central na definição de saúde proposta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), entendida como um estado completo de bem-estar físico, mental e social. Canguilhem (2005) relaciona esse conceito ao discurso da higiene, ao afirmar que a medicina tradicional, ao buscar normatizar a vida das pessoas, acaba assumindo um caráter sociopolítico que ultrapassa os limites puramente clínicos.

Diante das diversas transformações que ocorreram ao longo do tempo, é possível perceber que o conceito de saúde mental passou a assumir múltiplos significados, resultando na criação de diferentes modelos teóricos para explicá-lo.

4.2 A saúde mental no ambiente de trabalho

O adoecimento mental relacionado ao trabalho tem se consolidado, em nível mundial, como um dos maiores desafios de saúde pública da atualidade, sendo reconhecido como a principal causa de afastamentos e incapacidades laborais (HOGG et al., 2021).

Estudos da Organização Mundial da Saúde indicam que cerca de 15% dos adultos desenvolvem algum transtorno mental ao longo da vida profissional. A depressão e a ansiedade figuram entre as principais causas de afastamento e incapacidade laboral, resultando anualmente em cerca de 12 bilhões de dias de trabalho perdidos e prejuízos estimados em quase um trilhão de dólares para a economia mundial (WHO, 2022).

No contexto brasileiro, entre os anos de 2007 e 2022, foram registradas mais de 17 mil notificações de transtornos mentais associados ao trabalho, evidenciando a crescente relevância desse problema no país (MPT; OIT, 2024).

Diante desse contexto, têm sido debatidas propostas legislativas voltadas à valorização da saúde mental no ambiente de trabalho. Um exemplo é o Projeto de Lei nº 2.364/2023, que propõe a concessão de incentivos fiscais às empresas que

implantarem programas de promoção da saúde mental e grupos de apoio aos trabalhadores, representando um avanço significativo para o cuidado psicossocial no meio laboral (MANDEL, 2023).

No que diz respeito à relação entre o trabalho e o adoecimento mental, observa-se que a atividade laboral, isoladamente, não é a causa direta dos transtornos psíquicos. No entanto, pode atuar como fator contribuinte, seja ao desencadear distúrbios latentes, seja ao agravar condições mentais já existentes (RIBEIRO, 2024).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforçam a necessidade de ações efetivas voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores. Segundo suas diretrizes, essa abordagem deve ser ampla e integrada, incentivando que os locais de trabalho promovam ambientes acolhedores, combatam o estigma e a discriminação e adotem estratégias multissetoriais de cuidado e prevenção (WHO, 2022).

A saúde mental comprometida tem impacto global, afetando tanto o bem-estar das pessoas quanto a produtividade e os custos das organizações. Estudos indicam que a adoção de estratégias e intervenções voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho pode contribuir significativamente para o equilíbrio psicológico dos trabalhadores. Considerando que muitos transtornos mentais podem ser prevenidos, reforça-se a importância de os empregadores investirem em ações preventivas e programas de apoio emocional dentro das instituições (SIERK et al., 2022; WHO, 2022).

4.3 Influências da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho

A promoção da saúde mental no ambiente laboral tem avançado por meio de estratégias organizacionais que envolvem ações preventivas, educativas e terapêuticas. Martini et al. (2023) destacam a participação ativa dos trabalhadores, especialmente no âmbito sindical, como essencial para o sucesso das práticas de educação em saúde mental.

Além de reduzir riscos e transtornos, uma abordagem positiva, conforme Vázquez-Colunga et al. (2017), sugere que as empresas devem criar ambientes que estimulem o bem-estar, a resiliência e o engajamento dos colaboradores.

As intervenções abrangem políticas públicas, programas de prevenção da Síndrome de Burnout, suporte psicológico, flexibilização das condições de trabalho e incentivo a práticas complementares (LOPES et al., 2022; SILVA et al., 2022; SOUZA; BERNARDO, 2019), visando reduzir riscos psicossociais, promover equilíbrio emocional e reabilitação profissional.

Contudo, entraves como a fragmentação dos serviços, o estigma social e a insuficiência de políticas eficazes dificultam a implementação integral dessas ações, sendo necessário o engajamento conjunto de gestores, trabalhadores, profissionais de saúde e formuladores de políticas públicas (PEREIRA et al., 2017).

A vigilância em saúde mental surge como ferramenta estratégica para identificar precocemente sinais de adoecimento psíquico, possibilitando intervenções adequadas às demandas específicas de cada setor e categoria profissional (ARAÚJO; PALMA; ARAÚJO, 2017; DE SOUZA; ANDRADE; DE CARVALHO, 2021).

Nascimento et al. (2021) ressaltam que as intervenções mais eficazes para a saúde mental no trabalho são aquelas que combinam ações individuais e coletivas, englobando desde o fortalecimento das redes de apoio social até a reorganização estrutural da empresa para reduzir fatores de risco psicossocial. Entre as estratégias mais utilizadas, destaca-se a educação em saúde mental voltada à valorização do protagonismo dos trabalhadores na criação de ambientes laborais mais saudáveis (MARTINI et al., 2023).

Essa abordagem participativa possibilita a identificação precoce de sinais de sofrimento mental e promove a implementação de práticas institucionais que favorecem o equilíbrio emocional, a resiliência e o bem-estar coletivo. Além disso, a incorporação de práticas integrativas e complementares, como técnicas de relaxamento, *mindfulness* e terapias corporais, tem demonstrado efeitos positivos na redução do estresse ocupacional e na promoção do bem-estar físico e psicológico, principalmente entre profissionais da saúde (SILVA et al., 2022).

A psicodinâmica do trabalho contribui ao reconhecer a subjetividade do trabalhador e as relações interpessoais no ambiente laboral como elementos centrais para compreender o adoecimento psíquico, orientando intervenções que vão além do tratamento dos sintomas e buscam transformar as condições objetivas e simbólicas do trabalho (SOARES, 2023).

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, de natureza qualitativa e de caráter descritivo. Seu objetivo é analisar, por meio de fontes teóricas e científicas, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da Psicologia Organizacional.

Segundo Gil (2019), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, dissertações, teses e publicações institucionais. Esse tipo de estudo permite ao pesquisador aprofundar o conhecimento sobre determinado tema, identificando abordagens teóricas, conceitos e resultados de pesquisas anteriores.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar uma compreensão interpretativa e crítica dos fenômenos relacionados à saúde mental no trabalho, considerando aspectos subjetivos e contextuais, como percepções, significados e experiências humanas.

Foram utilizadas como fontes de consulta obras clássicas e contemporâneas da Psicologia Organizacional, além de artigos científicos obtidos em bases de dados como SciELO (Scientific Electronic Library Online), PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) e Google Acadêmico. As palavras-chave empregadas para a busca foram: saúde mental no trabalho, Psicologia Organizacional, bem-estar no trabalho, fatores psicossociais e promoção da saúde mental.

O levantamento considerou publicações dos últimos dez anos, compreendendo o período de 2016 a 2025, nos idiomas português e inglês. Foram incluídos artigos científicos revisados por pares, disponíveis na íntegra e com aderência temática à saúde mental no trabalho, além de documentos institucionais e normativos (Organização Mundial da Saúde, Organização Internacional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Câmara dos Deputados) e de obras de referência indispensáveis à fundamentação conceitual e histórica do tema. Foram excluídos os materiais duplicados, os indisponíveis na íntegra e os que não mantinham relação direta com os objetivos da pesquisa.

Ao final do processo de seleção, o corpus de análise foi composto por 37 fontes: 27 artigos científicos, dos quais 10 foram publicados entre 2016 e 2020 e 17 entre 2021 e 2025; quatro livros ou capítulos de livro de referência (AMARANTE; LANCETTI, 2006; CANGUILHEM, 2005; FOUCAULT, 2010; FREITAS; AMARANTE,

2017); uma produção acadêmica (SOARES, 2023); e cinco documentos institucionais ou normativos (WHO, 2001, 2021 e 2022; MPT e OIT, 2024; Projeto de Lei nº 2.364/2023). As obras anteriores a 2016 foram mantidas por constituírem referências clássicas para a discussão conceitual e histórica da saúde mental.

Após a seleção do material, procedeu-se à análise de conteúdo, em três etapas: leitura exploratória de títulos e resumos; leitura analítica dos textos na íntegra; e categorização temática dos achados, buscando identificar os principais conceitos, autores, teorias e estratégias de promoção da saúde mental descritas na literatura. Os 27 artigos científicos foram organizados em quatro eixos temáticos, apresentados na seção seguinte. A partir dessa análise, foram discutidas as contribuições da Psicologia Organizacional na criação de ambientes laborais mais saudáveis e equilibrados.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Caracterização do corpus analisado

A busca nas bases SciELO, PePSIC e Google Acadêmico, no recorte de 2016 a 2025, resultou em 27 artigos científicos que compõem o corpus principal desta revisão. Desse total, 17 foram publicados nos últimos cinco anos (2021 a 2025) e 10 entre 2016 e 2020, o que indica que a produção analisada é predominantemente recente. A análise de conteúdo permitiu agrupar os estudos em quatro eixos temáticos, sintetizados no Quadro 1.

Quadro 1 – Distribuição dos artigos científicos analisados por eixo temático (2016–2025)

Eixo temático	Nº	Estudos (autor, ano)
1. Concepções e construção histórica da saúde mental	4	Alcântara, Vieira e Alves (2022); Gaudenzi (2016); Amarante e Torre (2017); Danziato, Martins e Matos (2018)
2. Riscos psicossociais e adoecimento relacionado ao trabalho	9	Pereira et al. (2020); Pereira e Ribeiro (2017); Rodrigues, Faiad e Facas (2020); Vieira e Santos (2024); Ribeiro (2024); De Castro Feitosa et al. (2022); Moreira e Rodrigues (2018); José de Matos, Dias Menezes e De Paula Ferreira Nunes (2023); Silva (2021)
3. Vigilância, políticas e reabilitação profissional	4	Araújo, Palma e Araújo (2017); De Souza, Andrade e De Carvalho (2021); Souza e Bernardo (2019); Rumin, Guedes e Schmidt (2021)
4. Estratégias de promoção, prevenção e intervenção	10	Hogg et al. (2021); Martini et al. (2023); Vázquez-Colunga et al. (2017); Lopes et al. (2022); Silva et al. (2022); Nascimento et al. (2021); Sierk et al. (2022); Pinhatti et al. (2024); Galli (2025); Góes et al. (2023)
Total	27	

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Observa-se concentração de estudos nos eixos 2 e 4, o que evidencia que a literatura se ocupa, de um lado, em caracterizar os fatores de risco e o adoecimento relacionado ao trabalho e, de outro, em descrever estratégias de promoção e prevenção. Destaca-se ainda que parte expressiva dos estudos tem como foco profissionais da saúde e o contexto da pandemia de COVID-19 (DE SOUZA; ANDRADE; DE CARVALHO, 2021; GÓES et al., 2023; NASCIMENTO et al., 2021; SILVA, 2021), o que delimita o alcance das generalizações possíveis.

6.2 Fatores psicossociais e impactos do trabalho na saúde mental

Os estudos do primeiro eixo mostram que o conceito de saúde mental não é consensual e que sua compreensão resulta de uma construção histórica, cultural e política (ALCÂNTARA; VIEIRA; ALVES, 2022; AMARANTE; TORRE, 2017; GAUDENZI, 2016). A crítica à psiquiatrização da vida e à medicalização das subjetividades (DANZIATO; MARTINS; MATOS, 2018) reforça que promover saúde mental no trabalho não se limita à ausência de transtornos. Essa leitura dialoga com a definição da Organização Mundial da Saúde, segundo a qual a saúde mental envolve lidar com as tensões normais da vida e trabalhar de forma produtiva (WHO, 2001), o que desloca o foco da doença para as condições que sustentam o bem-estar.

No segundo eixo, a literatura converge ao tratar o adoecimento mental relacionado ao trabalho como um desafio de saúde pública. Hogg et al. (2021) o apontam como uma das principais causas de afastamentos e incapacidades laborais. Segundo a WHO (2022), cerca de 15% dos adultos desenvolvem algum transtorno mental ao longo da vida profissional, com perdas anuais estimadas em 12 bilhões de dias de trabalho e quase um trilhão de dólares. No Brasil, entre 2007 e 2022, foram registradas mais de 17 mil notificações de transtornos mentais associados ao trabalho (MPT; OIT, 2024). Nessa perspectiva, Ribeiro (2024) observa que o trabalho, isoladamente, não é a causa direta dos transtornos psíquicos, mas pode desencadear quadros latentes ou agravar condições preexistentes.

Os estudos sobre riscos psicossociais (PEREIRA et al., 2020; RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020; VIEIRA; SANTOS, 2024) discutem a definição desses fatores e as implicações de abordá-los de modo fragmentado, o que fundamenta a necessidade de uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.

Há ainda investigações sobre contextos e categorias específicas, como o trabalho em saúde (DE CASTRO FEITOSA et al., 2022), a docência (MOREIRA; RODRIGUES, 2018), a síndrome de Burnout nas empresas (JOSÉ DE MATOS; DIAS MENEZES; DE PAULA FERREIRA NUNES, 2023) e o teletrabalho durante a pandemia (SILVA, 2021). Em conjunto, esses resultados atendem ao primeiro e ao segundo objetivos específicos, ao evidenciar que as condições e a organização do trabalho influenciam diretamente o bem-estar psicológico dos colaboradores.

6.3 Vigilância, políticas e reabilitação profissional

O terceiro eixo reúne estudos que tratam da vigilância em saúde mental como ferramenta estratégica para identificar precocemente sinais de adoecimento e orientar intervenções adequadas a cada setor e categoria profissional (ARAÚJO; PALMA; ARAÚJO, 2017; DE SOUZA; ANDRADE; DE CARVALHO, 2021). A prática de profissionais do Sistema Único de Saúde na prevenção do adoecimento mental relacionado ao trabalho (SOUZA; BERNARDO, 2019) e a reabilitação profissional e as contribuições da Psicologia (RUMIN; GUEDES; SCHMIDT, 2021) completam esse panorama, no qual o cuidado deixa de se restringir ao indivíduo e passa a envolver o sistema de saúde e as instituições.

No plano normativo, destacam-se as diretrizes da OMS e da OIT, que defendem ações amplas e integradas, com ambientes acolhedores, combate ao estigma e à discriminação e estratégias multissetoriais (WHO, 2022). No Brasil, o Projeto de Lei nº 2.364/2023 propõe incentivos fiscais às empresas que implantarem programas de promoção da saúde mental e grupos de apoio aos trabalhadores (MANDEL, 2023). Contudo, a fragmentação dos serviços, o estigma social e a insuficiência de políticas eficazes ainda dificultam a implementação integral dessas ações, o que exige o engajamento conjunto de gestores, trabalhadores, profissionais de saúde e formuladores de políticas públicas.

6.4 Estratégias de promoção e prevenção e o papel do psicólogo organizacional

O quarto eixo, o mais numeroso, descreve intervenções organizacionais de natureza preventiva, educativa e terapêutica. Entre elas estão a educação em saúde

mental com protagonismo dos trabalhadores, inclusive no âmbito sindical (MARTINI et al., 2023); a abordagem da saúde mental positiva ocupacional, que propõe ambientes que estimulem bem-estar, resiliência e engajamento (VÁZQUEZ-COLUNGA et al., 2017); os programas de prevenção da Síndrome de Burnout (LOPES et al., 2022); e as práticas integrativas e complementares, como técnicas de relaxamento, mindfulness e terapias corporais, que mostraram efeitos positivos na redução do estresse ocupacional, principalmente entre profissionais da saúde (SILVA et al., 2022). Também aparecem estratégias de avaliação e monitoramento apoiadas em tecnologia digital (PINHATTI et al., 2024; SIERK et al., 2022) e revisões sobre estratégias corporativas e sua efetividade (GALLI, 2025; HOGG et al., 2021).

Nascimento et al. (2021) ressaltam que as intervenções mais eficazes combinam ações individuais e coletivas, do fortalecimento das redes de apoio social à reorganização estrutural da empresa para reduzir os fatores de risco psicossocial. Esse achado é coerente com a contribuição da psicodinâmica do trabalho, que reconhece a subjetividade do trabalhador e as relações interpessoais como elementos centrais para compreender o adoecimento e orienta intervenções que buscam transformar as condições objetivas e simbólicas do trabalho (SOARES, 2023). Soma-se a isso a atuação da Psicologia na reabilitação profissional (RUMIN; GUEDES; SCHMIDT, 2021).

Quanto ao terceiro objetivo específico, a literatura analisada aborda o papel do psicólogo organizacional majoritariamente de forma indireta, por meio das intervenções e dos referenciais teóricos que orientam sua prática. Esse achado indica que o tema ainda é pouco explorado de maneira específica, o que representa uma lacuna para estudos futuros.

6.5 Recomendações para ambientes laborais mais saudáveis

Com base na análise realizada, e em atendimento ao quinto objetivo específico, propõem-se as seguintes recomendações para a atuação da Psicologia Organizacional: (a) realizar diagnóstico dos fatores psicossociais de risco e de proteção em cada organização, em vez de adotar intervenções genéricas; (b) combinar ações individuais, como suporte psicológico e práticas integrativas, com ações coletivas e estruturais, como a reorganização do trabalho e a flexibilização

das condições laborais; (c) garantir a participação ativa dos trabalhadores na construção das estratégias, por meio da educação em saúde mental; (d) combater o estigma e a discriminação, conforme as diretrizes da OMS e da OIT; (e) implantar mecanismos de vigilância e monitoramento contínuo do bem-estar, capazes de identificar precocemente sinais de sofrimento psíquico; e (f) articular a organização com a rede de atenção à saúde e com os serviços de reabilitação profissional.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da Psicologia Organizacional. A revisão, que reuniu 27 artigos científicos publicados entre 2016 e 2025, além de obras de referência e documentos institucionais, permitiu responder à pergunta que orientou a pesquisa: as práticas e intervenções da Psicologia Organizacional contribuem para a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho e para a promoção do bem-estar dos trabalhadores, sobretudo quando articulam ações individuais e coletivas, valorizam a participação dos trabalhadores e atuam sobre a organização do trabalho, e não apenas sobre o indivíduo.

Quanto aos objetivos específicos, verificou-se que os fatores psicossociais e as condições de trabalho exercem influência direta sobre o bem-estar psicológico e que o trabalho, embora não seja causa isolada, pode desencadear ou agravar o adoecimento mental. Identificaram-se estratégias descritas na literatura, como educação em saúde mental, programas de prevenção do Burnout, práticas integrativas e complementares, vigilância em saúde mental e instrumentos de avaliação do bem-estar. Também foram apresentadas recomendações voltadas à construção de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

Como limitações, destacam-se o caráter bibliográfico e qualitativo do estudo, que não permite mensurar a efetividade das intervenções; a predominância de pesquisas com profissionais da saúde e em contexto de pandemia, que restringe a generalização dos resultados para outros setores; e a escassez de estudos que tratem especificamente do papel do psicólogo organizacional. Sugere-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos empíricos e de revisões sistemáticas que

avaliem a efetividade das intervenções em diferentes categorias profissionais e a atuação específica do psicólogo nas organizações.

Conclui-se que promover a saúde mental no trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre organizações, trabalhadores, profissionais de saúde e poder público, e que a Psicologia Organizacional tem papel relevante na construção de práticas que reduzam o sofrimento psíquico e fortaleçam a qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, V. P.; VIEIRA, C. A. L.; ALVES, S. V. A. Perspectivas acerca do conceito de saúde mental: análise das produções científicas brasileiras. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, n. 1, p. 351–361, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/Q3q7tgFtypyLXf9c9tRHMNr/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 12 out. 2025.

AMARANTE, P.; LANCETTI, A. Saúde mental e saúde coletiva. In: CAMPOS, G. W. S. et al. (org.). **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec, 2006. p. 615–634.

AMARANTE, P.; TORRE, E. H. G. Experiências de desinstitucionalização na reforma psiquiátrica brasileira: uma abordagem de gênero. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 21, n. 63, p. 391–402, 2017.

ARAÚJO, T. M.; PALMA, T. F.; ARAÚJO, N. C. Vigilância em saúde mental e trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3235–3246, 2017.

CANGUILHEM, G. A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: CANGUILHEM, G. **Escritos sobre a medicina**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005. p. 35–48.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

DANZIATO, L.; MARTINS, A. C. B. L.; MATOS, S. S. Psicanálise e biopolítica: o fascínio do discurso médico. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, ed. esp., p. 44–54, 2018.

DE CASTRO FEITOSA, A. N. et al. Transtornos mentais associados ao trabalho em saúde no Brasil nos diferentes níveis de atenção: revisão integrativa. **CIS – Conjecturas Inter Studies**, v. 22, n. 15, p. 456–470, 2022.

DE SOUZA, S. F.; ANDRADE, A. G. M.; DE CARVALHO, R. C. P. Saúde mental e trabalho no contexto da pandemia por COVID-19: proposta para vigilância em saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 45, n. esp. 1, p. 125–139, 2021.

FOUCAULT, M. **História da loucura na Idade Clássica**. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 2010.

FREITAS, F.; AMARANTE, P. **Medicalização em psiquiatria**. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2017.

GALLI, R. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, ano 8, v. 8, n. 18, jan./jun. 2025.

GAUDENZI, P. Normal e patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GÓES, F. G. B. et al. Estratégias de prevenção e promoção em saúde mental para enfermagem diante da pandemia da COVID-19. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 13, 2023.

HOGG, B. et al. Workplace interventions to reduce depression and anxiety in small and medium-sized enterprises: a systematic review. **Journal of Affective Disorders**, v. 290, p. 378–386, 2021.

JOSÉ DE MATOS, J.; DIAS MENEZES, T.; DE PAULA FERREIRA NUNES, A. L. Uma abordagem sobre a síndrome de burnout e seus reflexos na rotina das empresas. **Id on Line – Revista de Psicologia**, v. 17, n. 69, 2023.

LOPES, J. P. A. et al. Estratégias de prevenção do burnout nos enfermeiros: revisão da literatura. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional Online**, v. 13, n. 1, p. 1–15, 2022.

MANDEL, A. **Projeto de Lei nº 2.364/23, de 04 de maio de 2023**. Concede incentivo fiscal do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica às pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real que implantarem programas de saúde mental e promoverem grupos de ajuda e acolhimento dentro do ambiente laboral. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023.

MARTINI, L. C. et al. Educação em saúde mental no trabalho: protagonismo dos trabalhadores no contexto sindical. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 13, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília: MPT, c2024. Disponível em: https://observatoriosst.mpt.mp.br/. Acesso em: 12 out. 2025.

MOREIRA, D. Z.; RODRIGUES, M. B. Saúde mental e trabalho docente. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 23, n. 3, p. 236–247, 2018.

NASCIMENTO, R. B. et al. Estratégias de enfrentamento para manutenção da saúde mental do trabalhador em tempos de COVID-19: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 10, n. 1, p. 181–197, 2021.

PEREIRA, A. C. L. et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020.

PEREIRA, S.; RIBEIRO, C. Riscos psicossociais no trabalho. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 25, p. 103–120, 2017.

PINHATTI, E. D. G. et al. Promoção da saúde mental no ambiente laboral: desenvolvimento e validação de um web software. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 2024.

RIBEIRO, B. C. Nexo causal entre trabalho e saúde/doença e o problema das perícias. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2024.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020.

RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G. Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. e222902, 2021.

SIERK, A. et al. A new digital assessment of mental health and well-being in the workplace: development and validation of the Unmind Index. **JMIR Mental Health**, v. 9, n. 1, 2022.

SILVA, G. E. D. Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de COVID-19. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, n. 1, p. 28–38, 2021.

SILVA, J. et al. Promoção da saúde mental dos trabalhadores da saúde: as práticas integrativas e complementares como estratégias de cuidado. **Revista Ciência Plural**, v. 8, n. 3, p. 1–16, 2022.

SOARES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da síndrome de burnout. 2023.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e26, 2019.

VÁZQUEZ-COLUNGA, J. C. et al. Saúde mental positiva ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 584–595, abr. 2017.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edsmsubj1, 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)**. Geneva: WHO, 2001.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Time to act**: transforming mental health systems, doing more and better. Geneva: WHO, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Guidelines on mental health at work**. Geneva: WHO, 2022.